



PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJI SURYA INDAH BANJARMASIN
(THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PUJI SURYA INDAH BANJARMASIN)

Harmah¹, Nurhikmah², Abd Wahab³

^{1,2,3}STIMI Banjarmasin

Email: harmahamah05@gmail.com

Abstrak

This research aims to determine the partial effect of training on employee performance at PT. Puji Surya Indah Banjarmasin, knowing the partial influence of work motivation on employee performance at PT. Puji Surya Indah Banjarmasin and knowing the effect of training and work motivation simultaneously on employee performance at PT. Praise Surya Indah Banjarmasin. The type of research used is associative research. The research population was all employees at PT. Puji Surya Indah Banjarmasin as many as 58 people. The sampling technique uses a saturated sampling technique so that all members of the population become the research sample. The data collection technique uses a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this research indicate that training has a partial effect on employee performance at PT. Puji Surya Indah Banjarmasin, work motivation partially influences employee performance at PT. Puji Surya Indah Banjarmasin as well as training and work motivation simultaneously influence employee performance at PT. Praise Surya Indah Banjarmasin.

Keywords: Training, Work Motivation and Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin, mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin serta mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin sebanyak 58 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sehingga semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin, motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin serta pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, sehingga mampu bertahan dalam dunia persaingan bisnis yang semakin ketat, selain itu perusahaan harus bisa memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan tujuan

yang telah ditentukan sangat bergantung pada kemampuan kinerja karyawannya.

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang nantinya akan menjadi dasar penilaian atas tercapainya target dan tujuannya. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan upaya penyediaan program-program pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan.

PT. Puji Surya Indah Banjarmasin merupakan salah satu cabang dari PT. Puji Surya Indah yang bergerak dalam bidang distributor makanan dan minuman kaleng. Dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, perusahaan harus memberikan arahan yang mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang sistematis dan terarah untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap seseorang dalam suatu bidang tertentu. Pelatihan kerja merupakan proses perubahan secara sistematis perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi selain itu, pelatihan juga terkait dengan keahlian dan kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaannya (Abadi dan Perkasa, 2020). Pelatihan yang diberikan oleh PT. Puji Surya Indah Banjarmasin hanya berfokus dalam bidang-bidang tertentu saja. Pelatihan ini bertujuan untuk membantu mengasah *skill* dan keterampilan karyawan. Jenis pelatihan yang sering dilakukan oleh perusahaan adalah bagian sales, kepala gudang, admin gudang dan *helper driver*.

Selain pelatihan, perusahaan juga harus memberikan motivasi kerja sebagai dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja keras dengan memberikan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang telah diberikan oleh PT. Puji Surya Indah Banjarmasin kepada para karyawan adalah pemberian gaji sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) di Provinsi Kalimantan Selatan, fasilitas kantor yang memadai, tunjangan luar kota, bonus, jaminan hari tua, pemberian BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Rahman (2018), mengemukakan bahwa motivasi ialah suatu perangsang keinginan daya penggerak, kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin dalam konteks pemberian motivasi kerja, dirasa masih kurang adil karena ada perlakuan berbeda berdasarkan peningkatan karier pada karyawan, keberlangsungan sistem kekeluargaan dan kekerabatan dengan pimpinan

membuat semangat karyawan menurun dalam meningkatkan produktivitas dan masih terdapat perbedaan antara jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan karyawan serta pemberian bonus juga belum rutin diberikan oleh perusahaan. Pelatihan dan motivasi kerja yang baik dan berkualitas pada diri karyawan akan menjadi penentu berhasil atau tidak dalam menjalankan tugas yang telah diberikan perusahaan, maka hal itu dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rosiana dan Puji, (2020) yang berjudul "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta yang mengemukakan bahwa pelatihan akan memberikan dampak positif baik bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Khomeiny, dkk., (2021) yang berjudul "Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan yang mengemukakan bahwa motivasi kerja akan meningkat apabila pimpinan memberikan motivasi seperti kenaikan gaji, promosi jabatan, dan pemberian semangat kerja sehingga dapat memicu karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Auto Multilink Medan. Penelitian Dede dan Firhana (2021), yang berjudul "Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pritho Jakarta Barat dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pritho Jakarta Barat.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Menurut Kasmir (2019:126) menyatakan bahwa, "pelatihan adalah proses membentuk dan membekali karyawan dengan cara meningkatkan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya". Sedangkan menurut Dessler (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti meningkatkan keterampilan, dan kemampuan karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2019:144) ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi pelatihan, yaitu peserta pelatihan, instruktur/ pelatih, materi pelatihan, tempat pelatihan, lingkungan pelatihan, waktu pelatihan, faktor-faktor lain.

Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi ialah dorongan yang muncul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Wardan (2020:109)

motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para karyawan. Hasibuan & Silvy (2019) mengemukakan motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Hasibuan (2017:146), menyatakan bahwa motivasi bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, menjaga kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan, memperlancarkan rekrutmen, membina lingkungan, dan hubungan kerja yang positif serta meningkatkan loyalitas dan kreativitas karyawan.

Menurut Adhari (2021:55), secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai meliputi; kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri.

Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan moral serta etika. Kinerja karyawan merupakan salah satu variabel yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Afandi (2018: 86), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kejelasan, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yang sering dikenal dengan teknik sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Di dalam penelitian ini populasi yang menjadi target adalah para karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin sebanyak 58 orang.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linier berganda. Data penelitian ini bersumber data primer adalah data yang diperoleh secara observasi langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner secara langsung dengan pimpinan dan karyawan. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang dibuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Puji Surya Indah Banjarmasin merupakan salah satu cabang dari PT. Puji Surya Indah yang bergerak dalam bidang distributor makanan dan minuman kaleng. Pada analisis regresi menunjukkan output SPSS koefisien determinan, anova, dan koefisien regresi. Semuanya dapat digunakan untuk menjelaskan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, pengaruh simultan beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, dan pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian pada penelitian ini diketahui seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu 0,2586. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid.

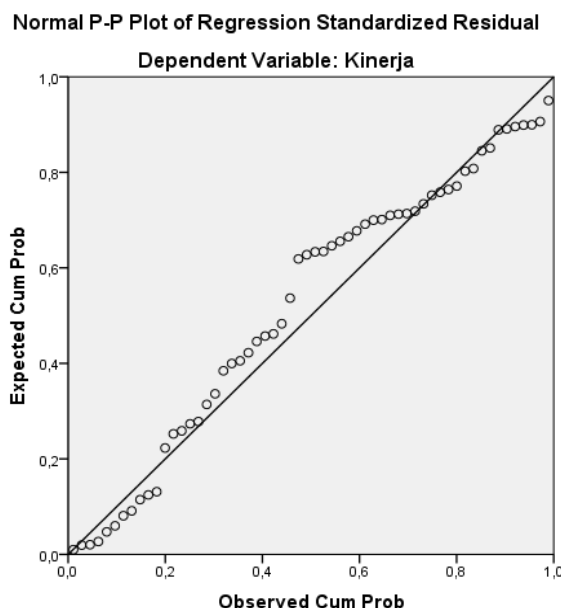
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach,s</i>	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,970	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,961	Reliabel
Kinerja (Y)	0,911	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *alpha cronbach* semua instrumen variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) lebih besar dari 0,7 sehingga semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas



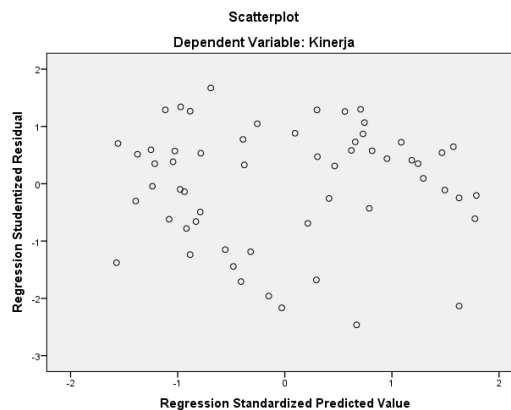
Hasil Uji Multikolieritas

Variabel	Nilai VIF	Tolerance	Keterangan
Pelatihan (X1)	1,078	0,928	Tidak ada Multikolonieritas
Motivasi Kerja (X2)	1,078	0,928	Tidak ada Multikolonieritas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai VIF variabel pelatihan (X1) sebesar $1,078 < 10$ dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar $1,078 < 10$. Nilai *Tolerance* variabel pelatihan (X1) sebesar $0,928 > 0,1$, dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar $0,928 > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar grafik di atas terlihat grafik scatterplot antara SPRESID dan ZPRED tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Hasil Uji R²

Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,710	0,504	0,486	4,932

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa nilai *R Square* sebesar 0,504 artinya pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi kinerja (Y) karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin sebesar 50,4%, sedangkan 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (Pengaruh Parsial)**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Variabel	t Hitung	Sig	t Tabel
Pelatihan (X1)	4,313	0,000	2,005
Motivasi Kerja (X2)	4,718	0,000	2,005

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung (4,313) lebih besar dari t tabel (2,005) dan Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis 1 (H1) yaitu, pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin dinyatakan diterima. Selanjutnya dari tabel di atas juga diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung (4,718) lebih besar dari t tabel (2,005) dan Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis 2 (H2) yaitu, motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin dinyatakan diterima.

Hasil Uji F (Pengaruh Simultan)**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Df	Mean Square	F	Sig
2	678,456	27,895	0,000
55	24,322		
57			

Sumber : Data diolah, 2024

Dengan demikian dapat dilihat bahwa nilai F hitung (24,681) lebih besar dari F tabel (3,162) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis 3 (H3) yaitu pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin dinyatakan diterima.

Pembahasan**1. Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin**

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan yang efektif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya, apabila pelatihan tidak efektif akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah. Selain itu, jika semua karyawan memperoleh pelatihan secara intensif, maka kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dipastikan akan meningkat.

Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Puji Surya Indah Banjarmasin hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan memiliki instuktur yang sesuai dengan kebutuhan para peserta, menguasai dan menyampaikan materi dengan baik. Adapun kegiatan pelatihan yang diberikan bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elsy Azkiyathul, dkk (2023) yang menemukan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Wahdiniawati (2023) yang menemukan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liong Indotasa Bogor.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin

Motivasi kerja diketahui bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga mempunyai semangat kerja yang tinggi pula.

Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Puji Surya Indah Banjarmasin, hal ini dikarenakan pemberian gaji yang sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan sesuai dengan pekerjaannya, terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara atasan dan karyawan, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan karyawan, menerima penghargaan atas hasil pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jazaanil, dkk (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN X PG Ngadirejo Kediri. dan penelitian Harahap dan Tirtayasa (2022) yang menemukan motivasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) kantor cabang Bandar Udara Silagit.

3. Pelatihan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin

Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin. Dengan diberikannya pelatihan kepada karyawan dapat mendorong kearah kemajuan dan meningkatkan mutu dan kualitas kerja para karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong perilaku seseorang dalam bekerja hal ini dapat menjadi penyebab munculnya motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuyun, dkk (2017) yang menemukan bahwa, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Prama Sanur Beach Bali. Begitu pula didukung oleh hasil penelitian Muhammad dan Nursidin (2018) yang menemukan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan memiliki instuktur yang sesuai dengan kebutuhan para peserta dan menguasai serta menyampaikan materi dengan baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin. Hal ini dikarenakan pemberian gaji yang sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan sesuai dengan pekerjaannya.
3. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin.

Saran

1. Hendaknya karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin mencari peluang mengikuti pelatihan baik secara daring maupun luring sehingga akan menambah kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.
2. Hendaknya pimpinan dan direksi PT. Puji Surya Indah Banjarmasin lebih mendorong dan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk intensif mengikuti pelatihan dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan.
3. Hendaknya pimpinan dan direksi PT. Puji Surya Indah Banjarmasin lebih memotivasi karyawan terkait peningkatan kesejahteraan sehingga karyawan memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Ferryal, dan Didin Hikmah Perkasa. (2020). *"Analisis Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Keterlibatan Terhadap Efektivitas Kerja."*4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019).Atlantis Press.
- Adhari, Iendy Zelvian.(2021). *Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jakarta : CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.



- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Junaidi Rahman (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PLN UPB (PERSERO) Suselrabar Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Jazaanil Septia Husna, Kurniawati Endah, Wahyu Ririn Arida. (2023). Pengaruh Pekatihan Kerja, Pengawasan, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN X PG. Ngadirejo Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)* Vol.2, No.2.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wardan, Khusnul.(2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.